

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Solaris yang terletak di Jalan Raya Karanglo Nomor 69 Singosari Malang. Hotel ini dipilih karena berada di lokasi yang strategis yakni tidak jauh dari Bandara Abdul Rachman Saleh, pusat Kota Malang, dan arah menuju tempat wisata di Kota Batu serta Penanjakan Gunung Bromo.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti (Kuncoro, 2013:5). Penelitian ini bertujuan untuk menentukan mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal, yaitu penelitian yang ingin menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping mengukur pengaruh secara serentak maupun sendiri-sendiri (Kuncoro, 2013:10).

### C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013:103). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian *House Keeping*, *Food & Beverage*, dan *Front Office* di Hotel Solaris Malang. Berdasarkan keterangan dari pihak Hotel Solaris Malang, jumlah karyawan di tiga bagian tersebut sebanyak 32 orang, dengan rincian sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Hotel Solaris Malang, 2016**

No.	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	<i>House Keeping</i>	17
2.	<i>Food &amp; Beverage</i>	8
3.	<i>Front Office</i>	7
	<b>Total</b>	<b>32</b>

Sumber: Hotel Solaris Malang, 2017

Adapun sampel adalah himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncoro, 2013:103). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di di Hotel Solaris Malang yang terpilih sebagai responden, yaitu yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karena jumlah subjek populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dimana jumlah tersebut kurang dari 100 orang, maka berdasarkan pendapat Arikunto

tersebut seluruh populasi tersebut diambil semua menjadi sampel sehingga disebut penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yang juga disebut *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014:124) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian *House Keeping, Food & Beverage*, dan *Front Office* di Hotel Solaris Malang yang berjumlah sebanyak 32 orang.

#### **D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

##### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas, terikat, dan moderasi.

- a. Variabel bebas, adalah variabel yang bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi.
- b. Variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- c. Variabel moderasi, adalah variabel yang dapat menjadi perantara (*moderating*) variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi dari masing-masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini.

a. Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diberikan oleh Hotel Solaris Malang kepada karyawannya sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada hotel tersebut. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa hotel kepada atas hasil kerja para karyawan pada jangka waktu tertentu. Indikator kompensasi karyawan, antara lain:

- 1) Kesesuaian gaji dengan UMK terbaru.
- 2) Kesesuaian insentif (lembur) dengan waktu lembur.
- 3) Keadilan pemberian tunjangan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

b. Kinerja karyawan, adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan Hotel Solaris Malang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas pada satuan periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kualitas kerja, yaitu akurasi atau ketepatan, kerapian, diterima tidaknya pekerjaan karyawan oleh atasan, dan dapat bekerjasama.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan dan waktu yang dipergunakan memenuhi standar yang telah ditentukan.

3) Ketepatan waktu, yaitu estimasi waktu yang diberikan oleh hotel solaris untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

c. Kepuasan kerja, adalah perasaan karyawan Hotel Solaris Malang terhadap segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja merupakan hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang merefleksikan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kepuasan tentang gaji, yaitu senang atau tidak senangnya karyawan Hotel Solaris Malang atas gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan tentang promosi, yaitu sikap senang atau tidak senangnya karyawan Hotel Solaris Malang atas promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen hotel.
- 3) Kepuasan tentang rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senangnya karyawan Hotel Solaris Malang atas dukungan dari rekan sekerja.
- 4) Kepuasan tentang supervisi, yaitu sikap senang atau tidak senangnya karyawan Hotel Solaris Malang atas supervisi yang diterima.

Seluruh variabel penelitian (kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) diukur dengan skala *Likert*, yaitu skala dipergunakan untuk mengetahui setuju atau tidak setuju responden atas pernyataan yang disediakan dalam kuesioner. Skala *Likert* diberi skor (*scoring*) sebagai berikut:

**Tabel 4. Skala Likert Kategorisasi Variabel**

Pilihan jawaban	Skor	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Sangat setuju	5	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi
Setuju	4	Baik	Tinggi	Tinggi
Netral	3	Cukup	Cukup	Cukup
Tidak setuju	2	Buruk	Rendah	Rendah
Sangat tidak setuju	1	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: Skala Likert diolah, 2017

#### E. Sumber Data

Data dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yakni:

##### 1. Data primer

Data primer, yaitu data yang belum diolah dan dipublikasikan oleh pihak manapun. Data primer dalam penelitian ini diperoleh peneliti langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang di kumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian *housekeeping, food and beverage, kitchen, dan front office* Hotel Solaris Malang. Kuesioner berisikan data mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

##### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang sudah diolah dan dipublikasikan oleh suatu pihak. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen yang terkait dengan Hotel Solaris Malang (data karyawan, sejarah, visi misi, struktur organisasi) dan jurnal ilmiah sebagai acuan penelitian terdahulu

yang telah dipublikasikan di internet, serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara, yaitu melakukan wawancara langsung terhadap karyawan Hotel Solaris Malang.
2. Dokumentasi, yaitu untuk mendapatkan data pendukung maka diperlukan pengamatan dan analisis dari pencatatan dan dokumentasi pada Hotel Solaris Malang.
3. Kuisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan Hotel Solaris Malang.

#### **G. Pengujian Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2006:168), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Apabila suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Teknik yang digunakan untuk validitas yaitu korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mempunyai r hitung lebih besar dari pada r tabel, sebaliknya instrument dinyatakan tidak valid apabila r hitung kurang dari r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Realibel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen yang skornya 1 dan 0 (Arikunto, 2006:196). Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma ab^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butiran pertanyaan atau soal

$\Sigma ab^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Tolak ukur dari uji reliabilitas adalah koefisien alpha mempunyai di atas 0,6 atau 60% maka data tersebut dapat diterima atau realibel.



## H. Teknik Analisis Data

### 1. Rentang Skala

Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan menggunakan analisis rentang skala, yaitu perhitungan yang digunakan untuk mengetahui tingkatan kinerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan di Hotel Solaris Malang. Rentang skala dihitung dengan menggunakan rumus (Umar, 2005:225) berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

$Rs$  = Rentang skala

$n$  = Jumlah sampel

$m$  = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan pada rumus rentang skala di atas, maka dapat diperoleh perhitungan rentang skala dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Rs = \frac{32(5-1)}{5}$$

$Rs = 25,6$  dibulatkan menjadi 26

Berdasarkan perhitungan rentang skala diperoleh sebesar 26. Adapun kriteria penilaian tiap skala untuk tingkat kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3 Kriteria Penilaian Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

No.	Rentang Skala	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
1.	32 – 57	Sangat buruk	Sangat tidak puas	Sangat buruk
2.	58 – 83	Buruk	Tidak puas	Buruk
3.	84 – 109	Cukup	Cukup	Cukup
4.	110 – 135	Baik	Puas	Baik
5.	136 – 160	Sangat baik	Sangat puas	Sangat baik

Sumber: Perhitungan rentang skala

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan untuk menguji dan menganalisis hipotesis, yaitu:

- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y : subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Konstanta (intercept)

X : Nilai Variabel Independen

b : Koefisien regresi, yang menunjukkan angka penurunan variabel terikat yang didasar pada variabel terikat.

Jika Koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas

diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat.

Sedangkan jika koefisiensi  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat dan sebaliknya.

- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi ( $X$ ) dan kepuasan ( $Z$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + e$$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja karyawan

$a$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Arah koefisien regresi

$X$  : Kompensasi

$Z$  : Kepuasan

$e$  : *standard error*

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel (kompensasi dan kepuasan) dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel (kompensasi dan kepuasan) diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan jika koefisien  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel (kompensasi dan kepuasan) dengan variabel terikat

(kinerja karyawan). Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel (kompensasi dan kepuasan) akan diikuti dengan penurunan variabel terikat (kinerja karyawan) atau sebaliknya.

- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi kompensasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kepuasan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu uji interaksi yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut (Liana, 2009:93):

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3X.Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$ - $b_3$  = Koefisien parsial variabel X

X = Kompensasi

Z = Kepuasan kerja

X.Z = Interaksi kompensasi dengan kepuasan kerja

e = *Standard error*

## I. Uji Hipotesis

### 1. Hipotesis 1

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Solaris Malang,

diuji dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak
- b. Jika  $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  dapat ditolak

Jika  $H_0$  ditolak berarti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, sebaliknya jika  $H_0$  tidak dapat ditolak berarti variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

## 2. Hipotesis 2

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Solaris Malang, di uji dengan menggunakan Uji F dan Uji T sebagai berikut:

- a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan variabel kepuasan secara parsial berdampak terhadap variabel kinerja karyawan dengan mempertimbangkan:

- 1) Jika  $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak
- 2) Jika  $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  dapat ditolak

Jika  $H_0$  ditolak berarti bahwa variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, sebaliknya jika  $H_0$  tidak dapat ditolak berarti variabel kompensasi dan kepuasan tidak mempunyai

pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel kompensasi dan variabel kepuasan secara individual dalam menerangkan variabel kepuasan. Dengan mempertimbangkan:

- 1) Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- 2) b. Jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $H_0$  diterima maka variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu pula variabel kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sebaliknya, jika  $H_0$  ditolak maka variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hipotesis 3

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel solaris malang, diuji dengan menggunakan uji F, Uji T dan Uji moderating, sebagai berikut:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan:

1) Jika  $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak

2) Jika  $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  dapat ditolak

Jika  $H_0$  diterima, berarti bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika  $H_0$  ditolak berarti variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### b. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh signifikansi pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan secara individual. Dengan mempertimbangkan:

1) Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

2) Jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $H_0$  diterima maka variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu pula variabel kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sebaliknya, jika  $H_0$  ditolak maka variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### c. Uji Moderating

Uji *moderating* dilakukan dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk melihat apakah variabel kepuasan

memoderasi pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel perkalian antara X dan Z disebut juga variabel moderat karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel Z (kepuasan kerja) terhadap hubungan X (kompensasi) dan Y (kinerja karyawan). Sedangkan variabel X dan Z merupakan pengaruh langsung dari variabel X dan Z terhadap Y. Kriteria keputusan atau ketentuannya adalah jika variabel Z (kepuasan kerja) merupakan variabel *moderating*, maka koefisien  $b_3$  harus signifikan pada tingkat signifikansi yang ditentukan (Liana, 2009:94).

